



# FICHE REPÈRES DU RSU 2021

## Territoire du Gers



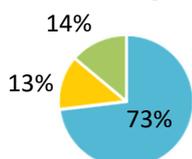
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

**TAUX DE RETOUR** **72%**

614 collectivités territoriales et établissements publics ont transmis leur Rapport Social Unique sur les 857 recensés dans le département du Gers. Sur les 614 répondants, 352 structures publiques ont au moins un agent, soit 57%.  
 > 6 184 agents recensés dans ces structures publiques dont 4 519 fonctionnaires, 817 contractuels permanents et 848 contractuels non permanents.

### Effectifs

73% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	1 251	14	329
Contractuels permanents	1	80	5	196
Contractuels non permanents	1	309	14	105

18,48 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

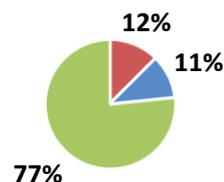
- ⇒ 7,3 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 55,1 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

### Caractéristiques des agents permanents

42% d'agents relevant de la filière technique

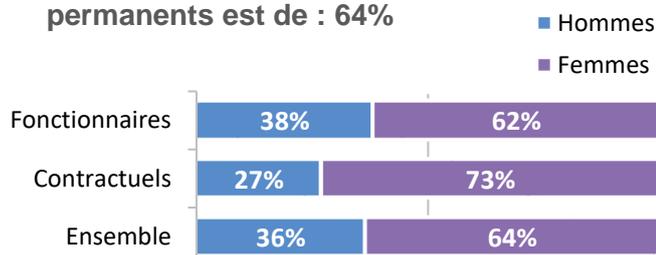
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	26,0%	16,4%	24,5%	3,9
Technique	42,7%	37,0%	41,8%	9,2
Culturelle	2,1%	4,2%	2,4%	6,2
Sportive	0,7%	0,4%	0,7%	1,7
Sociale	14,0%	24,2%	15,6%	13,2
Médico-sociale	3,7%	3,9%	3,7%	12,4
Médico-technique	0,1%	0,2%	0,1%	1,7
Police municipale	0,5%	0,0%	0,4%	3,0
Animation	8,6%	13,7%	9,4%	13,5
Incendie secours	1,7%	0,0%	1,4%	77,0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>

77% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	1,9
Catégorie B	1,7
Catégorie C	11,6

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 64%

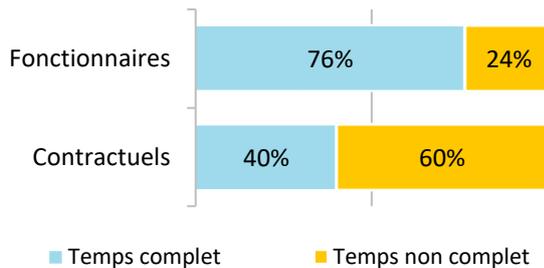


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 29% des agents

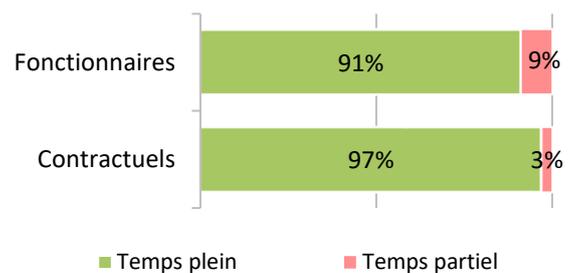
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints administratifs	15%
Agents sociaux	9%
Adjoints territoriaux d'animation	8%
Agents de maîtrise	6%

## Temps de travail des agents permanents

76% des fonctionnaires à temps complet contre 40% des contractuels



9% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	54%	Culturelle	82%
Sociale	36%	Sociale	80%
Administrative	25%	Animation	79%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

2,3% des hommes à temps partiel  
13,3% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 48 ans

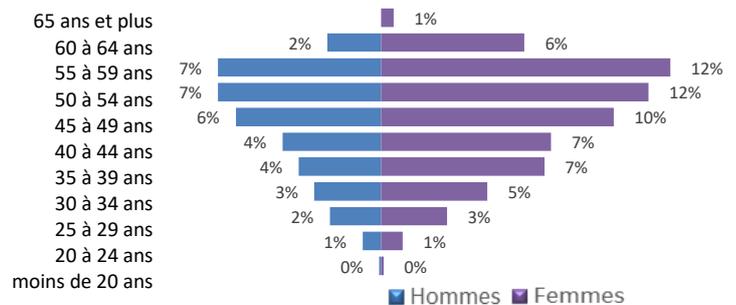
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,43
Contractuels permanents	42,73
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>47,56</b>

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	42,75



### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

## Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 24,0 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 12,1 fonctionnaires
- > 3,0 contractuels permanents
- > 8,9 contractuels non permanents

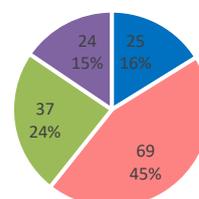
### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	5,4 ETPR
Catégorie B	5,0 ETPR
Catégorie C	11,0 ETPR

## Positions particulières

3,2% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mis à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



## Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 16,9%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,8%	80,0%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique <sup>1</sup> au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
15,6 agents	15,2 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↘	-3,6%
Contractuels	↗	2,5%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-2,7%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	51%
Départ à la retraite	13%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Mutation (changement de collectivité)	6%
Démission	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	54%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	15%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	10%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	4%

\* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2021} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020})$

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

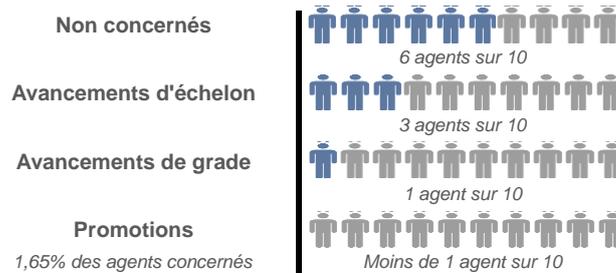
En moyenne, 2,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 4 ruptures conventionnelles actées en 2021

1,1% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



## Sanctions disciplinaires

- 2% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2021.

### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	3	7
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

2 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	33%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	8%

## Budget et rémunérations

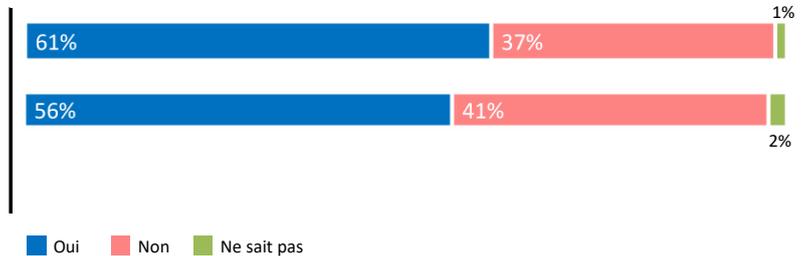


Les charges de personnel représentent 39,48 % des dépenses de fonctionnement



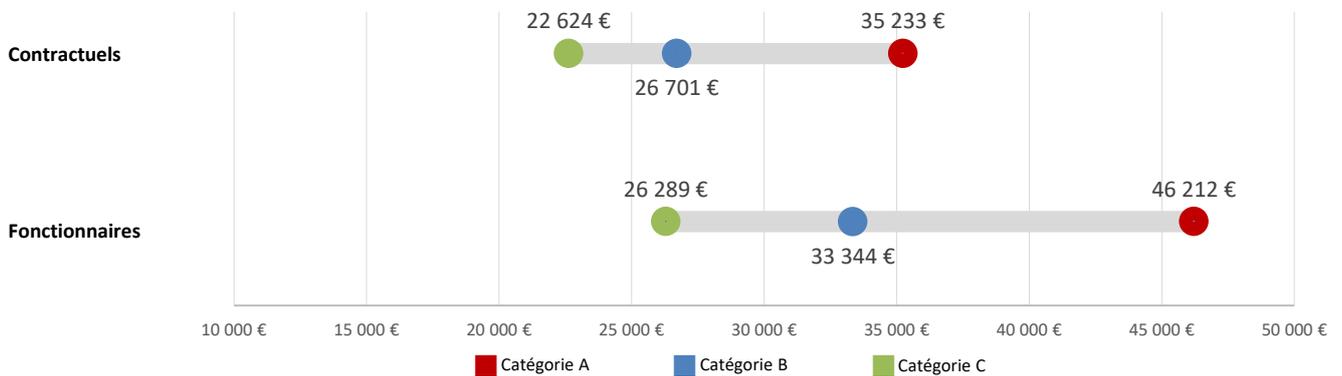
### Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents



62% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

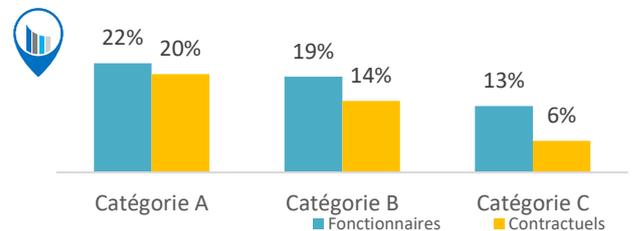
### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,15 %

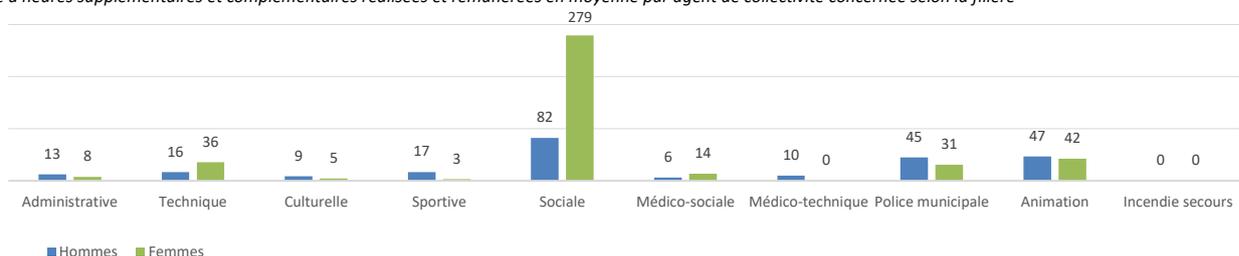
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
<b>Fonctionnaires</b>	<b>15,71%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>10,38%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>15,15%</b>

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



En moyenne, 1907 heures supplémentaires/complémentaires pour les 45% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



35% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 18,3 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 8,2 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,03%	2,25%	4,60%	2,51%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	7,07%	2,26%	6,34%	2,51%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,47%	2,62%	6,73%	2,77%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 33 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

16% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 6 accidents du travail pour 100 agents permanents

> En moyenne, 41 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 90%  
Trajet 10%

Genre



Femmes 58%  
Hommes 42%

Catégorie



Catégorie A 5%  
Catégorie B 7%  
Catégorie C 88%

52% des accidents concernent la filière technique

## Handicap

16% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 6,0%

Genre



Femmes 70%  
Hommes 30%

Statut



Fonctionnaires 94%  
Contractuels perm. 6%

Catégorie



Catégorie A 7%  
Catégorie B 9%  
Catégorie C 83%

0,4 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	7 099 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	78 315 €

## Prévention et risques professionnels

30 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 2 678 €

Coût par jour de formation : 90 €

Oui Non Ne sait pas Non réponse

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS

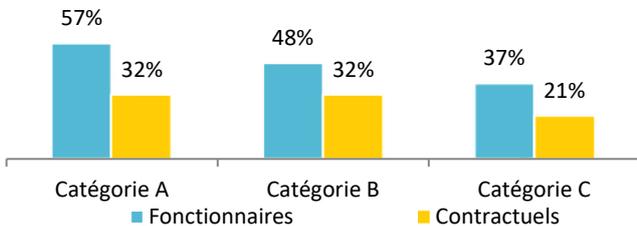


## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 38% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

38% des femmes et 40% des hommes

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

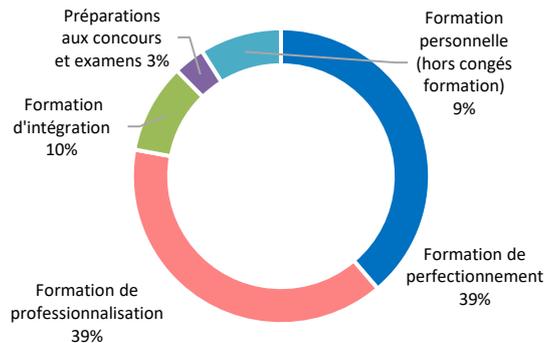


Le budget médian consacré à la formation est de 3 270 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	67%
Autres organismes	26%
Coût de la formation des apprentis	3%
Frais de déplacement	3%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,7 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	48%
Collectivité	25%
Autres organismes	25%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

18% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 13% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	Santé	Prévoyance
	306 €	235 €

Non réponse Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

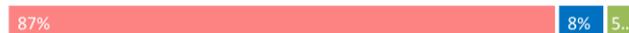
Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



## Relations sociales

5% des collectivités concernées par des grèves



40 jours de grève en moyenne par collectivité



2,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



2,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

Protection sociale complémentaire

### Les principaux accords

Conditions et organisation du travail

Temps de travail, qualité de vie au travail

Mise en place du télétravail

## Précisions méthodologiques

### <sup>1</sup> Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

### <sup>2</sup> Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### <sup>3</sup> « groupes d'absences »

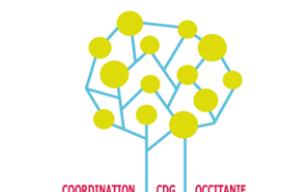
<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Réalisation

Cette fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : juin 2023

Version 1

Réalisé par l'Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, CDG31